Royal Canadian Mounted Police External Review Committee

Medical Discharge —
Consultation Report

103-02362/

Medical Discharge -

Consultation Report

Royal Canadian Mounted Police
External Review Committee

Chairman
Honourable René J. Marin

Vice-Chairman
F. Jennifer Lynch

Members
Joanne McLeod, Q.C.
William Millar
Mary Saunders

The Committee is publishing a series of discussion papers to elicit public comments to assist the Committee in the formulation of recommendations pursuant to the Royal Canadian Mounted Police Act (1986). The views expressed in this paper are not necessarily the views of the Committee.

Comments are invited; they should be addressed to:

Simon Coakeley
Executive Director
RCMP External Review Committee
Postal Box 1159
Station 'B'
Ottawa, Ontario
K1P 5R2
FAX: (613) 990-8969

Royal Canadian Mounted Police
External Review Committee

The Committee acknowledges
the cooperation of

Serge Brazeau
Jacques Courteau
Gilles Larochelle
Yvonne Martin

Other publications

Discussion paper 1
Suspensions - A Balanced View
Suspensions - Consultation Report

Discussion paper 2
Relocation - A Painful Process?
Relocation - Consultation Report

Discussion paper 3
Medical Discharge - A Police Perspective

FOREWORD

The third discussion paper of the RCMP External Review Committee entitled "Medical Discharge - A Police Perspective" was distributed in June 1989 for consultation to several federal and provincial government agencies, to federal, provincial and municipal police forces and to selected Canadian corporations.

The Committee wishes to thank all of the respondents who took the time to consider the effects of medical discharge, not only on the employee but on the employer. Comments received were informative, honest and comprehensive. As in other consultation reports, comments published in this report remain anonymous.

Supported by its research function, the Committee is able to play a national role in the development of human resource management strategies within the policing community.

Research is currently underway on three discussion papers on post-complaint discipline, employee assistance programs and disciplinary dismissal.

Simon Coakeley
Executive Director
RCMP External Review Committee

MEDICAL DISCHARGE - CONSULTATION REPORT

1. Consultation

(a) Method and Objective

In preparing its third discussion paper, Medical Discharge -A Police Perspective, the Committee has continued to use a two-phase approach. The first phase consists of the preparation of a study by a consultant; the Research Directorate of the Committee then produces a discussion paper dealing with issues raised by the consultant. The second phase is a report of the views, ideas and impressions, conveyed in confidence by a predetermined readership, on the contents of the discussion paper. In order to preserve confidentiality, the sources of quotations are not indicated.

The role of the Research Directorate of the Committee in these consultations is to gather feedback on the form and content of the discussion paper and to complete its comparative analysis of the issues discussed. As well, it may be presented with models or options other than those presented in the discussion paper.

The Committee consulted the Attorneys General and Solicitors General of the Provinces and Territories, the Commissioner of the RCMP and the National Executive of the RCMP's divisional staff relations representatives. The Ottawa Police Force, the Metropolitan Toronto Police and the Sûreté du Québec, as well as a representative number of members of the Canadian Association of Chiefs of Police and the Canadian Police Association, were also consulted. In the federal sector, the Committee also sought the views of the Public Service Commission,

the Department of National Defence and the Department of the Solicitor General. Selected Canadian corporations were also canvassed for their views or comments. In all, 151 individuals and organizations, representing both employers and employees, were provided a copy of the discussion paper for consultation purposes.

As with other reports, the Committee did not limit its consultation solely to police organizations as this would have limited the variety of responses and ideas. It was important to get feedback from all types of organizations to broaden the views explored in the paper.

The discussion paper distributed for comments presented a comparative perspective of police approaches to medical discharge. The comments received by the Committee were examined closely and compiled for this publication.

Many comments received support the methodology of comparative perspective which identifies a range of employers, their policies and procedures. Most respondents found that a comparison of medical discharge policies and practices among a cross-section of organizations is useful to appreciate the relative strength of programs in their different contexts.

> The comparative perspective documentation of the Canadian police forces was noted with interest.

♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦

> The study in question contains very interesting information regarding selected employers' approaches to absenteeism and the inability to work due to medical reasons.

♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦

The comparison of medical discharge policies and practices will prove most useful to this organization in its future planning.

♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦

The Discussion Paper has been reviewed with considerable interest and has been found to be most informative insofar as the procedures of other Departments in dealing with Medical Discharge are concerned.

♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦

The fact that the paper throughout discusses the various aspects of medical discharge from the perspective of both the employer and the employee, affords a balanced view of the subject and an appreciation of the conflicting interests involved in settling medical discharge disputes.

♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦

The discussion paper clearly identifies that there are a variety of policies seeking to address the issues encountered by organizations and their employees in the matter of medical discharge. Often times the issue of medical discharge is ignored or dealt with in an ad hoc fashion after an actual problem is identified.

(b) General Comments

Comments received are a great source of information not only to the Committee but to police forces as well. Comments referred to the quality of the discussion paper and the interest it generated.

We read your document with great interest.

♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦

We found the material regarding medical discharge of great assistance.

♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦

Thank you for the opportunity to review the RCMP External Review Committee's Report on Medical Discharge. It is an interesting and insightful report dealing with an issue which is timely for the policing community.

♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦

This is an excellent reference document and pulls together in a very complete package the social and legal considerations associated with a medical discharge.

♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦

The information contained in the report should be very useful to both police administrators and employees in the search for fairness in the difficult matter of discharging a person on medical grounds.

♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦

As with the other research papers published by the Committee, I read "Medical Discharge -a Police Perspective" with great interest.

♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦

This document is certainly not lacking in interest and I would like to thank you for having sent me a copy of it.

♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦

I compliment you on the depth of the study thus far. I thank you for the opportunity of reviewing your report and commend you for the comprehensiveness of your study. I look forward to further opportunities to consult with you on this particular study and any other police related matters.

Respondents expressed interest and appreciation for the opportunity to receive the Committee's research paper on medical discharge and to participate in the consultation process. Most continue to be interested in taking part in any future studies and in remaining on the Committee's mailing list.

(c) Response Rate

By November 1989, the Committee had received replies from various individuals and organizations.

Response figures were as follows:

Organization	Percent Responding
Government	
- Federal	22.2%
- Provincial	35.7%
Police	
- Commissions	14.2%
- Forces	21.4%
- Members' Associations	10.0%

Twenty (20) percent of the recipients of the discussion paper provided their views and concerns to the Committee. Researchers generally agree that this is an acceptable rate of response in this type of study.

This twenty percent actually reflects the views of a larger proportion of the discussion paper's audience. Although exact numbers are difficult to ascertain, it is important to acknowledge the significance of the response rate.

For example, of the police forces, over twenty-one (2l.4) percent responded. In analysing this response rate, it is significant to note that the respondents account for approximately fifty-five (55) percent of Canadian police personnel.

Of the members' associations, whose mandate it is to represent the concerns and needs of police officers, ten (10) percent responded. Again, if this number is properly analyzed, it can be seen that these associations represent approximately thirty-three (33) percent of police officers throughout the country.

A review of the responses received indicates that they include the largest police forces and members' associations in Canada. Consequently, it is fair to assume that the views expressed actually are representative of the views of the Canadian police community. The views offered can then be seen as representing general opinions on medical discharge.

Medical discharge is an issue that potentially affects employees and employers in all occupations. Those in occupations more prone to sickness, accident or injury should, however, regard with more importance the policies of medical discharge. Despite the wide representation, it is surprising that more responses were not received from the police category, particularly the members' associations.

To some extent, the 'limited' response from the police category may be attributed to a misunderstanding as to the security provided by long-term disability programs. Long-term benefits for an officer whose disability is permanent are not as generous as some members may believe them to be. In most police organizations, a member must first exhaust personal sick leave and vacation credits until a six-month

waiting period is over. If the credits have been depleted before the time period is reached, the member may have to apply for other financial aid such as unemployment insurance.

Collective agreements between employers and employees provide for long-term disability benefits of sixty (60) to seventy-five (75) percent of a member's monthly salary. These benefits may be inadequate to allow members and their families to continue to live in the lifestyle to which they were accustomed prior to the incapacity.

In theory, the disabled member receives long-term disability benefits until retirement age. However, after a period of time, ranging from six months to two years, the member's incapacity is reviewed. In order to be eligible for continued long-term disability benefits, the member must be incapable of performing any other reasonable occupation taking into consideration education, training and experience. Frequently, these plans are administered by insurance companies and it is in their interest to find a suitable position for the disabled member. If members are able to perform any work for which they are qualified, long-term disability benefits may cease. The Committee suspects that in many police organizations members are not aware of these provisions.

The Committee also believes that police members may not distinguish between incapacities incurred while on duty and those resulting from off-duty injuries or illnesses. The benefits an incapacitated employee receives depend on whether the injury or illness is work-related.

If the injury is work-related, an employee is eligible for Workers' Compensation benefits. Most employers supplement these payments so that the total amount received is equivalent to the employee's salary. The employee is off work, with full salary, for an unlimited period of time.

Those whose incapacity is not work-related receive long-term disability benefits. This insurance plan provides for only a certain percentage of a member's monthly salary. The distinction is important in the determination of the officer's benefits entitlement.

2. Commentary on Content

Respondents recognized the value of the paper as a guide providing useful information pertaining to social and legal considerations and possible assistance in the formulation of future policy.

> I found the report very interesting and enlightening and can assure you it will be referred to when contract negotiations reach the serious discussion stage.
>
> ♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦
>
> It will no doubt be very useful to boards or associations bargaining for new policy or programs in this regard.
>
> ♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦
>
> We are of the opinion that this is a valuable research document which will guide any police force in its efforts to manage absenteeism and implement an absenteeism policy.
>
> ♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦
>
> I have read with interest this publication, and I believe it will serve as a useful reference tool for the Department in respect of issues involving medical discharge. The sections dealing with legal considerations involved and the comparisons between various police and non-police organizations will be particularly valuable, in instances where [I am] called upon to advise on

> revisions of medical discharge policies and procedures.

Respondents, representing both employers and employees, expressed concern regarding the hardship on an employee's self-esteem brought about by medical discharge. One respondent stated that "we agree with the philosophy that an employee's self-esteem must be maintained".

However, another respondent was concerned with ensuring that the organization "...gets its money's worth".

Employers expressed a genuine concern for their employees. Most organizations attempt to find light-duty work for disabled members. However, as police forces, with an eye on economy and budget restraints, employ an ever-increasing number of civilians in positions of support personnel, light duties for police officers carry greater ramifications.

The issue of equity is considered to be important for employers. The reassignment of a disabled member to a civilian position creates a disparity between the classification of the position and the member's salary. These differences in pay may create difficulties. The employer must be fair and consistent in paying equal salaries to police and civilian employees for doing work of comparable value in keeping with pay equity legislation or policies.

Despite these difficulties, most employer respondents felt they would exhaust all other avenues prior to discharging an employee for medical reasons.

> I agree that the Medical Discharge of any employee should be a last consideration due to the profound impact such a disposition can have on not only the employee but the employer.

One large municipal police force greatly assists its members who have been seriously ill or injured while off duty. A six-month waiting period is necessary for the disabled member to become eligible for long-term disability provisions. It is quite possible that a member has used all sick leave before the six-month waiting period is over. Through cooperation, the employer and employees have managed to settle that difficult matter.

> The members of that particular employee's division or platoon will donate hours that they have accumulated in their lieu time bank to the affected employee's lieu time bank.

This could provide uninterrupted salary to the disabled member until the six-month time period for eligibility is reached.

Balancing the interests of both the employee and the employer is the key to the success of a medical discharge policy.

> I concur with the findings of the committee that the approach to the issue of "medical discharge" must by necessity be tailored to the specific circumstances of each organization.

Some respondents commented on a policy pertaining to rehabilitation and retraining whereby employees who are unable to perform the work for which they were hired are retrained and placed in other suitable positions.

> All employees, both police and civilians, who are medically unfit, are given opportunities in a retraining program or change of status within the department.

♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦

> Plans are in place to help financially the disabled person and to help the person to retrain himself, if capable to do so.

Numerous respondents commended police forces on their light-duty policies where the forces attempt to place disabled members in alternative positions. It has been suggested by a respondent that:

> Each police force should consider the Human Rights Code, with reference to "Light-Duty" requests. This legislation may impact on their policies in that it provides a duty on the employer to consider accommodating employees who have been injured.

With increased focus on human rights and the unacceptability of discrimination on the basis of disabilities, the potential for appeals of medical discharges is greater.

One respondent stressed that appeal procedures should guarantee equality and justice. Judges and arbitrators seek to balance the interests of the employer and the employee through the appeal and grievance process.

One respondent brought a recent arbitration case to the Committee's attention. A police officer was dismissed because of illness which prevented the member from performing the duties of a patrol officer. The employer had stated that the disabled member was a probationary constable, thus not eligible for long-term sick leave benefits. The appeal procedure proved successful for the constable. The decision was based on the fact that there was no mention in the collective agreement of a probationary employee being excluded from these benefits.

Respondents affirmed that a policy of fairness and cooperation is essential. If no such policy exists, relationships between employers and employees will be undermined by distrust, doubt and suspicion. One respondent stated:

> ...the only problem with medical discharge is how the disabled/injured person views the medical discharge policy and procedure. Many people have great difficulty accepting the fact that something bad has happened to them without their fault and now have to face a loss of employment, of career. Since there is nobody to blame, the employer becomes the target and so its policies.

A fair process should ensure that an employee who is subject to a medical discharge will better accept the outcome of the proceedings. It should be noted that fairness also requires that the process be applied consistently and uniformly.

Views and comments such as these are useful to the Committee in the consultation process.

3. Conclusion

Medical discharge is important for employers and employees, especially those who suffer injury or permanent incapacity. These employees can no longer perform their assigned tasks or continue their occupation. In extreme cases, they may be unable to perform any occupation whatsoever.

As seen in the discussion paper, at one end of the spectrum, a police organization has a policy where no light duty is offered to an injured police officer; a policy of full fitness for its members exists regardless of rank. At the other end of the spectrum, in another police organization, light duty is

obligatory; where this is not possible, the officer is allowed sick leave, with full salary until retirement age.

The respondents felt the issues raised in the paper, particularly the social and legal considerations, were significant in the discussion of medical discharge. Both parties, employer and employees, want to foster an atmosphere of fairness and cooperation in their relationship, especially in the field of medical discharge. Generally, employers assert that employees who cannot fulfil their obligations may be discharged but that the employer retains a discretionary authority to accommodate the disabled employee.

The policy of light duty was discussed by many respondents who feel it is the employer's moral duty to accommodate a disabled employee. For a large police force, the transfer of a member to light duties is less of a problem than it is for a smaller police force.

Larger forces have more flexibility. They place police personnel in positions where smaller forces employ civilians. The larger forces may be able to identify a suitable position for the member as administrative duties are greater in number with forces that have several divisions. These positions can more readily accommodate a member unable to perform duties on the street. Such flexibility, however, is purely discretionary without the security of enabling policy.

There may be a misunderstanding among police members about the benefits of long-term disability. Long-term disability programs are most often temporary and provide only a partial payment of the member's salary. The distinction between incapacities incurred while on duty and those resulting from off-duty injuries may be relevant in the determination of an employee's benefits entitlement.

If light-duty positions are offered, employers should give some consideration to the employee's previous position. However, the employer has to consider equity for all employees. A comment from a respondent reflects various opinions:

> ...the main issues of such policy should reflect a sense of fairness and social, moral, legal and financial acceptability.

A consensus of comments would indicate that the following characteristics should be inherent in a medical discharge policy:

a) a sense of fair play;

b) a policy of light duty whenever possible;

c) a consistency in treatment of employees by the employer;

d) a process imbued with the principles of natural justice.

The medical discharge paper and the subsequent consultation process form a valuable vehicle for the exchange of ideas and the discussion of policies and practices. Continuing re-evaluation of existing policies is necessary to accommodate the changing needs of both employers and employees.

The mandate of the Research Directorate is to put together the elements of various policies on medical discharge. Through the discussion paper and the consultation report, it will hopefully foster progressive, effective and informed policy-making throughout the police community.

Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada

Renvoi pour raisons médicales —

Compte rendu de la consultation

Renvoi pour raisons médicales -

Compte rendu de la consultation

Comité externe d'examen de la
Gendarmerie royale du Canada

Président
L'honorable René J. Marin

Vice-présidente
F. Jennifer Lynch

Membres
Joanne McLeod, c.r.
William Millar
Mary Saunders

Le Comité publie une série de documents de recherche dans le but de recueillir les observations du public en vue de formuler des recommandations conformément à la Loi sur la Gendarmerie royale du Canada (1986). Les opinions exprimées dans le présent document ne sont pas nécessairement celles du Comité.

N'hésitez pas à nous faire part de vos observations en les faisant parvenir à:

Simon Coakeley
Directeur exécutif
Comité externe d'examen de la GRC
C.P. 1159
Succursale 'B'
Ottawa (Ontario)
K1P 5R2
FAX: (613) 990-8969

Comité externe d'examen de la
Gendarmerie royale du Canada

Le Comité remercie

Serge Brazeau
Jacques Courteau
Gilles Larochelle
Yvonne Martin

de leur aimable collaboration

Déjà parus:

Document de recherche 1
Les suspensions - Une analyse comparée
Les suspensions - Compte rendu de la consultation

Document de recherche 2
La réinstallation - Peut-elle se faire sans difficulté?
La réinstallation - Compte rendu de la consultation

Document de recherche 3
Le renvoi pour raisons médicales - Une optique policière

AVANT-PROPOS

Le troisième document de recherche du Comité externe d'examen de la GRC intitulé "Renvoi pour raisons médicales - une optique policière" a été distribué en juin 1989, à des fins de consultation, à plusieurs organismes de gouvernements fédéraux et provinciaux ainsi qu'à des corps policiers fédéraux, provinciaux et municipaux et à certaines corporations canadiennes.

Le Comité remercie tous les répondants qui ont pris la peine d'examiner les effets du renvoi pour raisons médicales, non seulement du point de vue de l'employé mais aussi de celui de l'employeur. Les commentaires reçus étaient instructifs, honnêtes et exhaustifs. Comme dans les autres comptes rendus de la consultation, les commentaires publiés dans le présent document resteront anonymes.

Du fait de sa fonction de recherche, le Comité est en mesure de tenir un rôle national dans l'élaboration des stratégies de gestion des ressources humaines au sein de la communauté de la police.

Le Comité effectue présentement des recherches en vue de produire trois documents de recherche qui porteront sur les mesures disciplinaires consécutives à des plaintes, les programmes d'aide aux employés et le renvoi pour raisons disciplinaires.

Simon Coakeley
Directeur exécutif
Comité externe d'examen de la GRC

RENVOI POUR RAISONS MÉDICALES - COMPTE RENDU DE LA CONSULTATION

1. Consultation

(a) Méthode et objectif

Pour préparer le troisième document de recherche, Renvoi pour raisons médicales - Une optique policière, le Comité a continué son approche en deux phases. La première phase consiste en la préparation de l'étude par un expert; ensuite, la Direction de la recherche du Comité produit un document de recherche traitant des questions soulevées par l'expert. La seconde phase est un rapport sur les opinions, les idées et les impressions transmises confidentiellement, par un groupe de lecteurs choisis, sur le contenu du document de recherche. À des fins de confidentialité, la source des citations n'est pas indiquée.

Par ces consultations, la Direction de la recherche du Comité vise à recueillir des commentaires sur la présentation et le contenu du document de recherche, et à compléter son analyse comparative des questions soulevées. Des modèles ou des choix autres que ceux qui sont mentionnés dans le document de recherche peuvent également lui être présentés.

Le Comité a consulté les procureurs généraux et les solliciteurs généraux des provinces et des territoires, le Commissaire de la GRC et l'exécutif national des représentants divisionnaires des relations fonctionnelles de la GRC. Le service de police d'Ottawa, la police de la communauté urbaine de Toronto et la Sûreté du Québec ainsi qu'un nombre représentatif de membres de l'Association canadienne des chefs de police et de l'Association canadienne des policiers ont

également été approchés. Au secteur fédéral, le Comité a demandé le point de vue de représentants de la Commission de la Fonction publique, du ministère de la Défense nationale et du ministère du Solliciteur général. On a également sollicité les vues de membres de plusieurs corporations canadiennes. En tout, 151 personnes et organismes, représentant des employeurs et des employés, ont reçu une copie du document de recherche aux fins de consultation.

Comme avec les autres rapports, le Comité n'a pas limité sa consultation aux organismes policiers car cela aurait limité la variété des réponses et des idées. Il était important d'obtenir des commentaires de toutes sortes d'organismes afin d'élargir la portée de la consultation.

Le document de recherche distribué pour commentaires présentait une perspective comparative des différentes manières d'aborder le problème du renvoi pour raisons médicales dans la police. Le Comité a examiné et compilé les réponses avec beaucoup de soins.

Un grand nombre de commentaires reçus appuient la méthode de perspective comparative qui établit un échantillon varié d'employeurs ainsi que de leurs politiques et procédures. La plupart des répondants estiment qu'une comparaison des politiques et des pratiques de renvoi pour raisons médicales en vigueur dans un échantillon représentatif d'organismes est fort utile pour évaluer la force relative des programmes dans leurs différents contextes.

> Nous avons porté beaucoup d'intérêt au document sur la perspective comparative des forces de police canadiennes.

♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦

L'étude en question contient un certain nombre d'informations fort intéressantes sur l'approche de certains employeurs face à l'absentéisme et à l'incapacité de travailler pour raisons médicales.

♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦

Notre organisme tirera grand profit, pour sa planification, de la comparaison des pratiques et des politiques en matière de renvoi pour raisons médicales.

♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦

Le document de recherche a été examiné avec un intérêt considérable et nous l'avons trouvé très instructif particulièrement en ce qui concerne les modalités suivies par les autres ministères en matière de renvoi pour raisons médicales.

♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦

Le fait que le document discute les divers aspects du renvoi pour raisons médicales du point de vue à la fois de l'employeur et de l'employé permet une analyse équilibrée du sujet et donne une bonne idée des intérêts qui s'affrontent lorsqu'il s'agit de régler des questions de renvoi pour raisons médicales.

♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦

Le document de recherche indique clairement qu'il y a diverses politiques pour trouver des solutions aux problèmes rencontrés par les organismes et les employés dans le domaine du renvoi pour raisons médicales. Souvent, la question est ignorée ou traitée d'une façon ad hoc lorsqu'un problème se présente.

(b) Commentaires généraux

Les commentaires reçus sont une grande source de renseignement non seulement pour le Comité mais également pour la communauté de la police. Les réponses font mention de la qualité du document de recherche et de l'intérêt qu'il a généré.

> Nous avons lu avec beaucoup d'intérêt votre document.
>
> ♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦
>
> Nous avons trouvé fort utile le matériel concernant le renvoi pour raisons médicales.
>
> ♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦
>
> Merci de nous avoir donné la possibilité d'examiner le rapport du Comité externe d'examen de la GRC sur le renvoi pour raisons médicales. Il s'agit d'un rapport très intéressant traitant à point nommé d'une question fort actuelle pour la communauté de la police.
>
> ♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦
>
> Il s'agit d'un excellent document de référence qui rassemble, en un ensemble très complet, les considérations sociales et juridiques reliées au renvoi pour raisons médicales.
>
> ♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦
>
> L'information contenue dans le rapport devrait être très utile à la fois aux administrateurs et aux employés des services de police dans leur recherche d'équité à l'égard d'une question délicate de renvoi d'une personne pour raisons médicales.
>
> ♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦

> C'est avec un très grand intérêt, comme pour les autres documents de recherche publiés par le Comité, que j'ai pris connaissance de celui traitant du "Renvoi pour raisons médicales - Une optique policière".
>
> ♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦
>
> Ce document ne manque certes pas d'intérêt et je vous remercie de me l'avoir fait parvenir.
>
> ♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦
>
> Il s'agit là d'une étude exhaustive et je vous en félicite. Merci de m'avoir donné la possibilité d'examiner votre rapport. J'ai bon espoir que nous aurons d'autres occasions de nous consulter sur cette étude et sur d'autres questions touchant la police.

Les répondants ont manifesté leur intérêt et leur satisfaction d'avoir reçu le document du Comité sur le renvoi pour raisons médicales et d'avoir été inclus dans la consultation. La plupart participeraient volontiers à d'autres études et souhaitent rester sur la liste de distribution du Comité.

(c) Taux de réponse

Déjà en novembre 1989, le Comité avait reçu de nombreuses réponses de diverses personnes et organismes.

Le résultat de la consultation est le suivant:

Organisme	Pourcentage de réponse
Gouvernement	
- Fédéral	22,2 %
- Provincial	35,7 %
Police	
- Commissions	14,2 %
- Corps	21,42%
- Associations de membres	10 %

Vingt (20) pour cent des personnes qui ont reçu le document de recherche ont fait connaître leurs points de vue et leurs préoccupations au Comité. Les chercheurs conviennent généralement que, pour ce type d'étude, c'est un taux de réponse acceptable.

Ces vingt pour cent représentent en réalité les opinions d'une vaste proportion des personnes qui ont reçu le document de recherche. Bien qu'il soit difficile d'établir des nombres exacts, il est important de reconnaître la valeur réelle de ce taux de réponse.

Par exemple, dans les corps policiers, plus de vingt et un (21,4) pour cent ont répondu. En analysant ce taux de réponse, on remarque que les répondants comptent pour environ cinquante-cinq (55) pour cent du personnel de la police canadienne.

Parmi les associations, dont le mandat est de représenter les préoccupations et les besoins des agents de police, dix (10) pour cent ont répondu. À nouveau, si on analyse correctement ce nombre, on voit que ces associations représentent environ trente-trois (33) pour cent des agents de police de tout le pays.

Un examen des réponses reçues indique qu'elles proviennent des associations et des corps policiers les plus importants au Canada. On peut donc raisonnablement assumer que les opinions exprimées sont également représentatives de celles de la communauté de la police canadienne et par extension de l'opinion générale sur le renvoi pour raisons médicales.

Le renvoi pour raisons médicales est une question qui peut toucher éventuellement des employés et des employeurs de toutes les professions. Ceux qui, de par leur métier, sont plus exposés à la maladie, aux accidents ou aux blessures devraient accorder une attention particulière aux politiques sur cette question. En dépit de la vaste représentation de ce groupe, il est surprenant que l'on n'ait pas reçu plus de réponses de la catégorie de la police, particulièrement des associations de membres.

Dans une certaine mesure, la réponse "limitée" de la catégorie de la police peut être attribuée au sentiment de fausse sécurité que donnent les programmes d'indemnité pour incapacité prolongée. Pour un agent dont l'invalidité est permanente, les prestations à long terme ne sont pas aussi généreuses que certains membres semblent le croire. Dans la plupart des services de police, un membre doit d'abord utiliser ses congés de maladie personnels et ses congés de vacances jusqu'à ce qu'une période de six mois soit écoulée. Si ces crédits sont épuisés avant la fin de la période, le membre devra peut-être demander une autre aide financière comme l'assurance-chômage.

Les conventions collectives entre les employeurs et les employés accordent des prestations d'incapacité prolongée valant de soixante (60) à soixante-quinze (75) pour cent du salaire mensuel du membre. Ces

prestations ne sont pas toujours suffisantes pour permettre au membre et à sa famille de continuer à vivre comme il le faisait avant l'incapacité.

En principe, le membre incapacité reçoit des prestations d'incapacité prolongée jusqu'à l'âge de la retraite. Toutefois, après une période allant de six mois à deux ans, le degré d'incapacité fait l'objet d'un examen. Pour être admissible à recevoir une indemnité pour incapacité permanente, le membre doit être incapable de s'acquitter d'aucun travail raisonnable compte tenu de ses études, de sa formation et de son expérience. Très souvent, ces régimes sont administrés par des compagnies d'assurance qui ont tout intérêt à ce que l'on trouve un poste convenable pour le membre visé. Si le membre peut faire un travail pour lequel il est qualifié, les prestations pour incapacité prolongée cessent. Le Comité soupçonne que beaucoup de membres d'organismes policiers ne sont pas au courant de ces dispositions.

Le Comité pense également que les membres des services policiers ne font pas réellement la distinction entre l'incapacité résultant d'une maladie ou d'une blessure due au service et la maladie ou blessure contractée hors service. Le genre d'indemnités que recevra l'employé dépend de ce que la blessure ou la maladie aura - ou non - été acquise au travail.

S'il s'agit d'une blessure en rapport avec le travail, l'employé a droit aux indemnités des accidents du travail. La plupart des employeurs complètent les versements de manière à ce que l'employé reçoive l'équivalent de son traitement. Ainsi, l'employé ne travaille pas, mais reçoit son plein salaire pour une période illimitée. Ceux dont l'incapacité n'est pas reliée au travail reçoivent des indemnités pour incapacité prolongée. Ce régime d'assurance ne couvre qu'un pourcentage du

salaire mensuel du membre. Il est donc important de déterminer avec précision à quel titre l'agent a droit à des prestations.

2. Commentaires sur le contenu

Les répondants reconnaissent la valeur du document à titre de guide contenant des informations très utiles sur les considérations sociales et juridiques et sur la formulation des politiques.

> J'ai trouvé ce rapport très intéressant et je peux vous assurer que lorsque les négociations de contrat atteindront le stade des discussions graves, nous nous y reporterons.
>
> ♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦
>
> Il sera sans aucun doute très utile aux comités ou aux associations qui sont en négociations pour de nouvelles politiques ou de nouveaux programmes à cet égard.
>
> ♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦
>
> Nous sommes persuadés qu'il s'agit d'un document de recherche très valable susceptible d'inspirer tout corps policier dans ses efforts pour gérer l'absentéisme et mettre sur pied une politique à ce sujet.
>
> ♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦
>
> J'ai lu avec intérêt cette publication et je pense qu'elle servira d'instrument de référence au Ministère en ce qui concerne les questions reliées au renvoi pour raisons médicales. Les sections qui traitent des considérations juridiques et des comparaisons entre les divers organismes de police ou non, me seront particulièrement utiles dans les cas où l'on me demande de donner des conseils

> sur des révisions des politiques et des procédures concernant le renvoi pour raisons médicales.

Les répondants, représentant à la fois les employeurs et les employés, se sont dits préoccupés de l'impact du renvoi pour raisons médicales sur le moral de l'employé. Un des répondants déclare "nous estimons que l'on doit aider un employé à conserver l'estime de soi".

Toutefois, un autre répondant était soucieux de veiller à ce que l'organisme "... en ait pour son argent".

Les employeurs expriment un intérêt réel pour leurs employés. La plupart des organismes essaient de trouver un travail moins pénible pour les membres souffrant d'incapacité. Malgré cela, comme les services de police emploient, pour des raisons économiques et budgétaires, un nombre croissant de civils dans les postes de soutien, pour les agents de police, la notion de service allégé entraîne des ramifications plus grandes.

Les employeurs attachent également beaucoup d'importance aux questions d'équité. La réaffectation d'un membre atteint d'incapacité à un poste civil crée une disparité entre la classification du poste et le salaire de l'employé, ce qui peut être source de problèmes. L'employeur se doit d'être juste et cohérent, et, selon les dispositions législatives ou les politiques sur l'équité salariale, il doit payer aux policiers et aux civils un salaire égal pour un travail équivalent.

En dépit de ces difficultés, la plupart des employeurs qui ont répondu estiment qu'ils essaieront toutes les solutions avant de renvoyer un employé pour des raisons médicales.

> J'estime que le renvoi pour raisons médicales doit être le dernier recours à cause des répercussions profondes que ce genre de dispositions peut avoir

> non seulement sur l'employé mais aussi sur l'employeur.

Dans un des services de police municipaux importants, les membres gravement malades ou blessés, même en dehors du service, reçoivent beaucoup d'aide. Étant donné qu'un employé souffrant d'incapacité doit attendre six mois avant de devenir admissible à une indemnisation pour incapacité prolongée, il est fort possible qu'il ait utilisé tous ses congés de maladie avant que la période de six mois soit terminée. La difficulté a été résolue grâce à la coopération de tous.

> Les membres de la division ou section à laquelle appartient l'employé touché transfèrent au compte de celui-ci leurs propres heures compensatrices accumulées dans leurs banques.

Ainsi l'employé peut recevoir un salaire sans interruption jusqu'à ce que la période de six mois soit écoulée.

Dans le cas d'un renvoi pour raisons médicales, la clé du succès se trouve dans l'équilibre entre les intérêts de l'employé et ceux de l'employeur.

> Je suis d'accord avec les conclusions du Comité disant que, par nécessité, la question du renvoi pour raisons médicales doit être traitée en tenant compte des circonstances particulières à chaque organisation.

Certains répondants ont présenté des commentaires concernant une politique sur la réadaptation et le recyclage aux termes de laquelle des employés incapables de s'acquitter du travail pour lequel ils ont été engagé bénéficient d'un recyclage et sont affectés à des postes qui leur conviennent.

> Tous les employés, policiers ou civils, qui pour des raisons médicales ne peuvent faire leur travail

> reçoivent la possibilité de suivre un programme de formation ou de changer de poste au sein de leur service.
>
> ♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦
>
> Il existe des régimes qui aident financièrement les employés atteints d'incapacité ou leur permettent de se recycler s'ils peuvent le faire.

Beaucoup de répondants ont félicité les forces de police qui ont une politique sur le service allégé, selon laquelle ils essaient d'affecter l'employé à un autre poste. Un répondant a suggéré que:

> Chaque service policier devrait tenir compte de la partie du Code des droits de la personne qui porte sur les demandes de service allégé. Cette disposition législative pourrait avoir une influence sur les politiques parce qu'elle impose à l'employeur le devoir d'essayer d'arranger les choses en faveur de l'employé blessé.

L'attention croissante portée aux questions de droits de la personne ainsi que l'inacceptabilité de la discrimination pour raison d'incapacité augmentent considérablement les possibilités d'appel concernant des renvois pour raisons médicales.

Un répondant fait observer que les modalités d'appel devraient garantir l'équité et la justice. Les juges et les arbitres essaient, par les processus d'appel et de grief, d'établir l'équilibre entre les intérêts des employeurs et ceux des employés.

Un répondant a attiré l'attention du Comité sur un cas récent d'arbitrage. Un agent de police avait été renvoyé pour cause de maladie l'empêchant de s'acquitter de ses fonctions d'agent de patrouille. L'employeur avait déclaré que

l'employé incapacité était stagiaire et qu'il n'avait donc pas droit aux indemnités de longue maladie. La procédure d'appel fut favorable à l'agent. La décision se basait sur le fait que rien dans la convention collective n'excluait les stagiaires de l'admissibilité à des indemnisations.

Des répondants affirment que sans une politique d'équité et de coopération, les relations entre employeurs et employés seraient sapées par le doute, le soupçon et le manque de confiance. Un répondant déclare:

> ...le seul problème dans le renvoi pour raisons médicales se trouve dans la manière dont la personne handicapée ou blessée perçoit la politique et la procédure. Beaucoup de gens ont de la difficulté à accepter le fait que quelque chose de mauvais leur est arrivé, sans qu'ils y soient pour rien, et que maintenant, ils vont perdre leur travail ou voir leur carrière tourner court. Comme ils n'ont personne à blâmer, c'est l'employeur et ses politiques qui deviennent la cible de leur courroux.

Si tout se passe équitablement, l'employé renvoyé pour raisons médicales acceptera mieux ce qui lui arrive. L'équité exige également que le processus soit appliqué avec cohérence et uniformité.

Dans le processus de consultation, le Comité tire grand profit des opinions et des commentaires exprimés.

3. Conclusion

Le renvoi pour raisons médicales est une question importante pour les employeurs et pour les employés, particulièrement pour ceux qui souffrent de blessure grave ou d'incapacité permanente. Ces employés ne peuvent plus s'acquitter de leurs tâches ni continuer d'exercer leur profession. Dans les cas

extrêmes, ils ne sont même plus en mesure d'exercer aucune activité professionnelle.

Comme on l'a vu dans le document de recherche, il y a les deux extrêmes : un organisme de police donné n'offre aucun poste de service allégé pour les agents blessés, la politique voulant que tous les membres soient en parfaite condition physique quel que soit leur rang. À l'opposé, dans un autre corps policier, le service allégé est obligatoire en cas de maladie ou de blessure; quand c'est impossible, l'agent est mis en congé de maladie avec plein salaire jusqu'à l'âge de la retraite.

Les répondants estiment que les questions soulevées dans le document, particulièrement les questions sociales et juridiques sont importantes dans la discussion. Les deux parties, employeurs et employés, souhaitent que leurs rapports se déroulent dans un climat de justice et de collaboration, tout particulièrement dans le domaine en question. Certains employeurs soutiennent qu'ils devraient pouvoir licencier les employés qui ne peuvent s'acquitter de leurs fonctions; l'employeur toutefois voudrait garder le pouvoir discrétionnaire de prendre des mesures qui leur permettraient de les aider.

De nombreux répondants discutent la politique sur le service allégé, estimant que l'employeur a le devoir moral de faciliter les choses pour l'employé atteint d'incapacité. Pour un service de police important, la mutation d'un membre à un poste de service allégé pose moins de problèmes que pour un petit service.

Les corps policiers importants ont plus de latitude. Ils affectent du personnel policier à des postes pour lesquels des corps moins importants engagent des civils. De plus, comme ils comportent généralement plusieurs divisions, les tâches administratives y sont plus nombreuses, et ils peuvent trouver plus aisément un poste convenable pour le membre incapable de s'acquitter de

fonctions de patrouille. Toutefois, cette possibilité est purement discrétionnaire puisqu'elle n'est appuyée par aucune politique.

Il semble y avoir, parmi les policiers, un malentendu sur ce que sont les prestations pour incapacité prolongée. Très souvent, les programmes d'indemnisation pour incapacité prolongée ne sont que temporaires et ne versent qu'une partie du salaire du membre. Lorsqu'il s'agit de définir les droits d'un employé à des prestations, il faut établir clairement la distinction entre les blessures reçues pendant le service et celles reçues en dehors du service.

Lorsqu'ils offrent un poste à service allégé, les employeurs devraient tenir compte, dans une certaine mesure, du poste précédent de l'employé. Ils ont, toutefois, le devoir d'être juste envers tous les employés. Le commentaire d'un répondant reflète diverses opinions:

> ...les principaux éléments d'une politique de ce genre devraient témoigner d'un sens de l'équité et en même temps, être acceptables sur les plans social, moral, légal et financier.

Les commentaires sont pratiquement unanimes sur le fait qu'une politique sur le renvoi pour raisons médicales devrait obligatoirement:

a) être marquée de l'esprit d'équité;

b) comporter un élément ayant trait au service allégé;

c) inciter les employeurs à l'uniformité dans la manière dont ils traitent les employés;

d) générer un processus empreint du sens de la justice naturelle.

Le document sur le renvoi pour raisons médicales et le processus de consultation qui l'accompagne constituent un excellent moyen d'échanger des idées et de discuter de politiques et de pratiques. Il faut constamment réévaluer les politiques existantes pour les adapter aux besoins changeants à la fois des employeurs et des employés.

La Division de la recherche a pour mandat d'assembler les éléments des diverses politiques sur le renvoi pour raisons médicales. Grâce au document de recherche et au compte rendu de consultation, elle sera en mesure de susciter l'élaboration d'une politique progressiste, efficace et éclairée parmi la communauté de la police.